

社内メンタルヘルスケア体制チェックリスト

非常によくできている…3点、 まあまあである…2点、 そうでもない…1点、 全然そうでない…0点

カテゴリー	チェックポイント	点数
社内体制	経営会議で、メンタルヘルスケアの重要性が統一見解として認識されている	
	メンタルヘルスケアに関するガイドラインもしくは指針があり、社内(もしくは社内外)に発表されている	
	メンタルヘルスケアの計画や目標が定められ、それぞれの担当や役割が明確化されている	
健康教育	健康管理の専門機関が社内にある(例:健康管理室/健康推進センター/メンタルヘルス相談ルームなど)	
	従業員一人当たり、最低年に2時間程度、メンタルヘルスケアを学ぶ機会を与えられている	
	管理職には、セルフケアのみならず、管理職向けのカリキュラム(部下の健康管理や労務リスクについて)も勉強させている	
ハラスメント対策	アクティブリスニング(傾聴)やハラスメント、アサーティブネスなど、派生した内容の研修も行う	
	ハラスメントは人権問題であり、我が社では絶対許されないことである、というトップからの言葉が明文化されている	
	一般社員、管理職ともにハラスメントを学ぶ機会を与えられている	
産業医	ハラスメントに関する通報・相談窓口があり、その存在意義や連絡先は、全ての従業員に周知されている	
	ハラスメントの通報・相談をした人が、不利な立場に立たされることが無い、という意味の就業規則・規程が明文化されている	
	法で定められた配備ができていない(50名以上の事業場すべてに)	
健康診断	メンタルヘルスに関する知識を積極的に吸収している(精神科でなくても)	
	月に1度企業を訪問する	
	人事労務部門と、円滑なコミュニケーションが取れている	
健康診断	休職や、復職の場面で、専門家として積極的に関わる	
	対象者は、100%受診している	
	健診の結果に基づき、産業医が就労判定を行っている	
過重労働者対応	2次健診、要再検査、要治療などを、人事部門か社内産業スタッフが、きめ細やかにフォローしている	
	健康リスクを抱えた従業員をリスト化し、管理している	
	リスクの度合いに応じて、従業員の健康状態およびそれに対する措置は、本人、会社、上司の3者で共有する仕組みがある	
相談体制	全ての従業員が、所定労働時間から100時間を超えて労働した場合は、医師面談できることを知っている	
	毎月の所定労働時間から、100時間を超えて労働したすべての従業員に対して、強制的に医師面談を行っている	
	時間外労働の長さによって、問診表、保健師面談、医師面談など、段階を追ってケアする仕組みがある	
社内規程など	時間外労働の長さによって、問診表、保健師面談、医師面談など、段階を追ってケアする仕組みが実行されている	
	本社から離れた拠点の過重労働者に対しても、問診や面談が実行できている	
	衛生委員会において、時間外労働削減や、過重労働者対応について話し合いがもたれている	
復職支援	社内に健康相談の窓口があり、その存在や利用方法がすべての従業員に周知されている	
	社外に健康相談の窓口があり、その存在や利用方法がすべての従業員に周知されている	
	健康相談の結果を、健康増進計画に役立てている	
職場環境	人事・労務担当者のための相談窓口を、外部に持っている	
	相談者のプライバシーは、固く守られている	
	休職～復職に関する社内規程は、メンタル不調に対応している(休職期間の通算や復職の条件など)	
個人情報保護	社内規程の全従業員への周知は、十分である	
	不調者が休職に入る時の説明用に、文書(例:休職の手引き、など)を用意してある	
	復職判定委員会の規程があり、実行されている	
復職支援	復職プログラムがある	
	復職プランを一緒に立ててくれる専門家(主治医・産業医・臨床心理士)などの支援を受けられる体制にある	
	試し出社、リハビリ出勤など、本復帰前のプログラムを用いる場合、労基法に違反しないルールを作っている	
職場環境	復帰者が戻る職場のメンバーへの再教育、現場のマネージャーのフォローなども、ルール化している	
	管理職に、過重労働防止の意識付けを行っている(サービス残業奨励とならないように)	
	職場のコミュニケーションに関する調査(社員満足度調査でもよい)を、1年以内に実施したことがある	
個人情報保護	仕事の質(量、種類、手順、支援)などについて、定期的に職場ごとに話し合うルールがある	
	休憩室、執務室などの、物的環境は良好である	
	メンタルヘルスに関する従業員の情報などの取り扱いに関して、社内規程が明確である	
個人情報保護	健康情報(健診結果なども含む)の取り扱いに関して、社内規程が明確である	
	産業医が、労働者の健康情報を人事部門などに提供する場合のルールが明確である	
	労働者の健康情報を、家族、上司などから聴取する場合には、本人の承諾を得るルールがある	
復職支援	従業員の健康情報の取り扱いに関する社内ルールは、すべての従業員に周知・徹底・教育されている	

- 170点以上…言うことなし。あとは、満点になるよう努力しましょう
- 120点～170点…惜しい!もう少し頑張りましょう
- 90点～170点…ちょっと黄色信号が点滅しています。
- 90点未満…企業リスクが増大しています!今すぐ、メンタルヘルスケア体制を整えて、できることから始めましょう